

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA GRAND MIRAGE RESORT & THALASSO BALI**

**Made Yogi Prabawa¹
I Gusti Made Suwandana²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: prabawayogi19@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Lokasi penelitian ini adalah Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. Jumlah sampel yang diambil adalah 93 orang karyawan, dengan metode *proporsional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda mengindikasikan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, hasil analisis juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan hasil analisis juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Saran bagi perusahaan sesuai dengan hasil analisis deskriptif pada penelitian ini terkait variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan turnover intention adalah perusahaan diharapkan mampu memperhatikan segala keluhan dari karyawannya dan terus menjaga hubungan yang baik antar karyawan.

Kata Kunci: ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job insecurity, job satisfaction and organizational commitment research locations are Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. The number of samples taken was 93 employees, with method proportional random sampling. Data collection was conducted interviews, and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple regression analysis indicated that job insecurity positive effect on turnover intention, the results of the analysis also showed that job satisfaction negatively affect turnover intention and the results of the analysis also showed that organizational commitment negatively affect turnover intention. Suggestion for the company in accordance with the results of the descriptive analysis in this study the variables associated job insecurity, job satisfaction and organizational commitment and turnover intention is the company expected to pay attention to any complaints from employees and continue to maintain good relations between employees.

Keywords: *job insecurity, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention*

PENDAHULUAN

Hermawan (2012) mengatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan, maka sudah semestinya SDM menjadi perhatian bagi perusahaan agar dikelola dengan sebaik mungkin sehingga meningkatkan kebutuhan perusahaan agar lebih responsive, fleksibel, kompetitif dan inovatif. Ardana dkk. (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, Karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan. Green *et al.* (2013) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sikap emosional karyawan akan berpengaruh terhadap intensi keluar.

Waspodo, dkk. (2013) *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Penurunan kinerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi dapat disebabkan oleh *Turnover intention*, dimana hal tersebut dapat dipengaruhi oleh bermacam – macam variabel yang terdapat dalam organisasi tersebut (Lambert *et al.*, 2006). *Turnover intention* merupakan satu masalah besar yang harus dihadapi oleh perusahaan, banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan akan menyebabkan semakin tingginya biaya yang dikeluarkan

perusahaan untuk merekrut ulang karyawan dan biaya pelatihan kembali (Cohen & Ronit, 2007).

Turnover intention karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya (Nasution, 2009). Dampak negatif *turnover* adalah dampak terhadap biaya organisasi yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, serta pelatihan personil baru, ditambah lagi *turnover* dapat menyebabkan penurunan efektivitas dan produktifitas kinerja karyawan karena telah kehilangan rekan kerjanya (Jha, 2010). Minanti *et al.* (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *job insecurity*, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja.

Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting, sehingga karyawan yang merasa aman dan tidak terancam dalam bekerja akan menikmati kepuasan kerja yang sangat tinggi sehingga kecil kemungkinannya untuk berkeinginan pindah pekerjaan (Utama, dkk., 2015). Intensi keluar diklarifikasikan kedalam dua bagian, yaitu intensi yang tidak dapat dicegah dan intensi yang tidak diinginkan (Kumar dan Singh, 2011). Intensi keluar yang tidak dapat dicegah biasanya terjadi karena umur karyawan sudah didalam kategori pensiun, atau karena mengalami penyakit, sedangkan intensi keluar yang tidak diinginkan disebabkan oleh rasa yang kurang nyaman didalam organisasi, kurangnya kompetensi dari karyawan tersebut didalam menjalankan tugas,

hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja ditempat kerja (Manuel dan Rahyuda, 2015)

Ketidakamanan kerja juga akan memberikan dampak pada kesehatan karyawan dan tingkat kinerja karyawan, ketika ketidakamanan kerja tinggi akan menyebabkan turunnya kesehatan dan kinerja karyawan (Elst *et al.*, 2012). Setiawan dan Hadiananto (2008) menyatakan ketidakamanan kerja sebagai atmosfer bagi ketenagakerjaan dan akan member dampak yang luas secara langsung terhadap karyawan baik dari sisi psikologis maupun dari sisi fisiologis. Beberapa perilaku karyawan yang dapat ditimbulkan dari adanya ketidakamanan kerja yaitu komitmen efektif, ketika ketidakamanan kerja tinggi maka komitmen efektif karyawan akan menurun, kepuasan kerja karyawan juga akan menurun, dan meningkatnya niat karyawan untuk mencari pekerjaan baru karena ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan (Ito *et al.*, 2007)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Johartono dan Retnaningtyas, 2013). Karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja akan cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan (Harter *et al.*, 2002). Swaminathan *et al.* (2013) menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan

rendah sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka turnover karyawan cenderung menjadi lebih tinggi. Seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mencari tempat kerja lain, dengan harapan tempat kerja yang baru akan memenuhi kepuasannya (Mangkunegara, 2009).

Salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang dirasakan oleh anggota organisasi yang dapat dilihat berdasarkan loyalitas, dan fokus terhadap tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Crow *et al.*, 2012). Karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan cenderung mencari pekerjaan pada organisasi lainnya (Andini, 2006). Azeem (2010) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mengejar kualitas tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi mengembangkan kompetensi karyawannya, namun juga pada bagaimana organisasi meningkatkan komitmen karyawannya, baik komitmen pada pekerjaan maupun komitmen pada arahan atasan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya pada sepuluh karyawan kontrak Grand Mirage Resort & Thalasso Bali, diantaranya delapan karyawan kontrak menyatakan keinginannya untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh ketidakamanan kerja, karena karyawan menganggap ketidakstabilan status kepegawaian mengakibatkan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan yang menyebabkan adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Faktor kedua selain *job insecurity* adalah kepuasan kerja, ketika kepuasan karyawan di dalam perusahaan tersebut tidak dapat dipenuhi maka

karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Faktor yang terakhir yang dapat mempengaruhi tingginya *turnover intention* adalah komitmen organisasi dengan adanya komitmen organisasional yang tinggi maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan akan cenderung menetap pada perusahaan sebaliknya jika komitmen organisasional dalam perusahaan rendah maka karyawan cenderung berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.

Tingginya perputaran karyawan kontrak pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali menunjukkan angka diatas batas normal. Gillies (1989) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5 – 10 persen per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) didapatkan data perputaran karyawan periode 2013 – 2015 sebagai berikut :

Tabel 1
Data Turnover Karyawan Kontrak Grand Mirage Resort & Thalasso Bali
periode 2013-2015

Tahun	Junlah karyawan	Karyawan masuk	Persentase karyawan masuk (%)	Karyawan keluar	Persentase karyawan keluar (%)
2013	135	9	6,67	14	10,37
2014	130	7	5,38	15	11,53
2015	122	10	8,19	13	10,65

Sumber : HRD Grand Mirage Resort & Thalasso Bali, 2017

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dikatakan bahwa tingkat perputaran karyawan kontrak pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali menunjukkan angka dibatas normal. Tingkat tertinggi perputaran karyawan terjadi pada tahun 2014

dimana sebanyak 15 orang yang keluar dari perusahaan, dengan tingginya persentase karyawan yang keluar maka Grand Mirage Resort & Thalasso Bali harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan keluarnya karyawan yang di tandai dengan adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*)

H₁: Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hanafiah (2014) bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *turnover intention*, adanya ketidakstabilan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, yang berakibat intensi pindah kerja (*turnover intention*) akan cenderung meningkat. Qazi *et al.* (2015) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara job Insecurity dan *turnover intention*, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sora *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

Gunalan dan Adnan (2015) juga mendapatkan hasil penelitian serupa yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, ketika karyawan merasa adanya resiko kehilangan pekerjaannya maka niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin meningkat. Iriana *et al.* (2004) bahwa ketidakamanan kerja berhubungan positif dengan keinginan berpindah kerja.

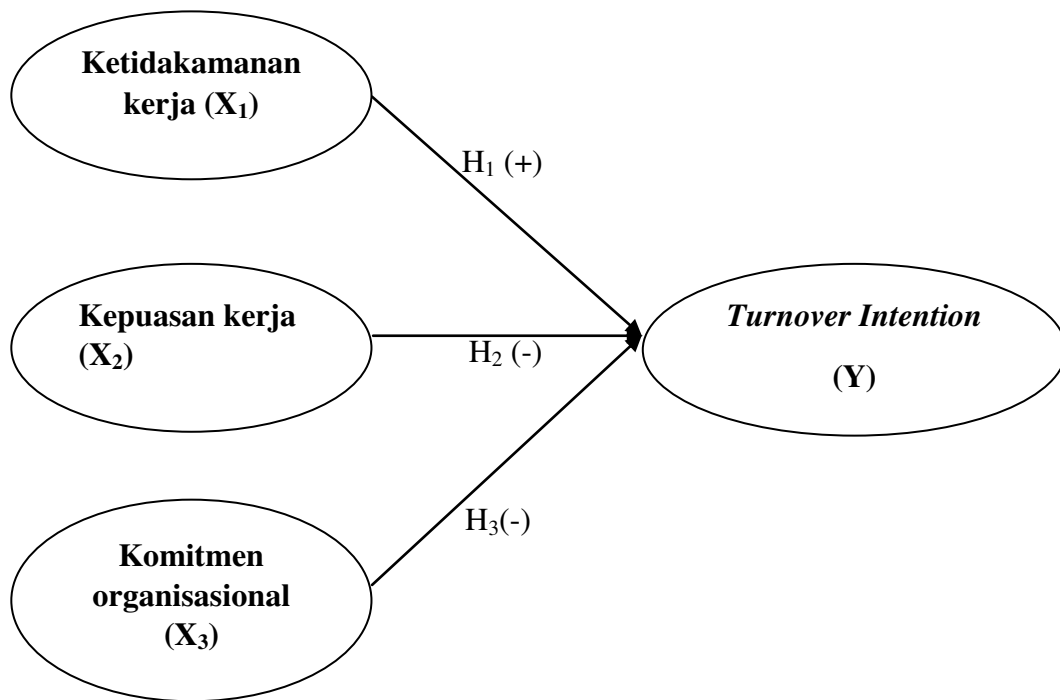
H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Aydogdu dan Asikgil. (2011) kepuasan kerja berkaitan erat dengan keinginan karyawan untuk keluar, semakin puas karyawan tersebut didalam melakukan pekerjaannya maka kemungkinan karyawan untuk keluar kecil begitupun sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, karyawan cenderung akan meninggalkan organisasi. Salleh *et al.* (2012) menyatakan bahwa banyak studi yang dilakukan di beberapa Negara Barat secara konsisten menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Islam *et al.* (2012) yang melakukan riset serupa juga mengemukakan adanya hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Kepuasan kerja menjadi prediktor yang tepat untuk mengukur turnover intention karyawan dan kepuasan kerja selalu memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention (Faisal *et al.*, 2012). Witasari (2009) juga menambahkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan *turnover intention*.

H₃ : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian Jehanzeb *et al.* (2013) menunjukkan ada hubungan yang negatif antara komitmen organisasional dan *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan yang dapat diprediksi (Martin dan Roodt, 2008). Susiani (2014) menunjukan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*. Sutanto dan gunawan (2013) menemukan hubungan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan pada turnover intention. Nilesh Thakkar (2015) meneliti hubungan komitmen organisasional

terhadap turnover intention menemukan hubungan negatif antara turnover intention dengan komitmen organisasional, dimana terapat indikasi turnover intention yang tinggi menandakan komitmen yang rendah.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber :

H₁ : Hanafiah (2014); Qazi *et al.* (2015); Gunalan dan Adnan (2015); Sora *et al.* (2010); Iriana *et al.* (2004)

H₂ : Aydogdu dan Asikgil. (2011); Salleh *et al.* (2012); Islam *et al.* (2012) Faisal *et al.* (2012); Witasari (2009)

H₃ : Jehanzeb *et al.* (2013); Martin dan Roodt, (2008); Susiani (2014) ; Sulanto dan gunawan (2013); Nilesh Thakkar (2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan tujuan mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Objek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention*. Populasi dalam

penelitian adalah karyawan kontrak pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. Sampel sebanyak 93 responden, yang ditentukan dengan teknik *proporsional random sampling*. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara dan menyebarkan kuesioner, sementara analisis yang dipergunakan adalah regresi linier berganda. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah ketidakamanan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen organisasional (X_3), sedangkan variabel terikat adalah *turnover intention* (Y). Adapun bentuk dari persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention*
- X_1 = Ketidakamanan Kerja
- X_2 = Kepuasan Kerja
- X_3 = Komitmen Organisasional

Turnover Intention adalah dimana karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan. Adenguga *et al.* (2013) menyatakan *turnover intention* memiliki 3 indikator yang dijadikan sebagai dasar untuk mengukur keinginan untuk keluar, yaitu munculnya keinginan meninggalkan perusahaan, munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.

Ketidakamanan Kerja adalah sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat kerja, dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan seperti ketidakstabilan status kepegawaian yang akan mengancam pekerjaannya. Nugraha (2010) menyebutkan terdapat lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu arti pekerjaan itu bagi individu merupakan suatu pekerjaan yang

memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat memengaruhi keseluruhan kerja karyawan, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut merupakan potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan yang terkait dengan kepentingan-kepentingan yang dirasakan baik bagi dirinya, dan tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka pada tahun berikutnya.

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap dari karyawan yang menggambarkan sikap negatif atau positif terhadap organisasi dan pekerjaannya, Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menjadi efektif dan produktif. Cekmecelioglu *et al.* (2012) kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), bayaran (*pay*), kesempatan mendapatkan promosi jabatan (*promotion opportunities*), dan hubungan kerja (*work relation*).

Komitmen organisasional adalah kondisi psikologis yang dirasakan oleh anggota organisasi yang dapat dilihat berdasarkan loyalitas, dan fokus terhadap tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dan selalu ingin menjadi bagian organisasi.

Meyer dan Allen (1991) membagi komitmen organisasional kedalam tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, dapat disajikan data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir yang dipaparkan dalam Tabel 2, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kontrak pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali lebih dominan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60 orang dengan persentase 64 persen. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang ada di hotel tersebut cukup berat misalnya di bagian *housekeeping*, *security*, dan *engineering* sehingga pihak hotel lebih mendominasi karyawan dengan jenis kelamin laki-laki. Berdasarkan presentase menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kontrak pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali berusia 19-24 tahun sebanyak 65 orang dengan presentase 70 persen.

Tabel 2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, dan Pendidikan Terakhir pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	64
	Perempuan	33	36
	Jumlah	93	100
Usia	19-24	65	70
	25-32	28	30
	Jumlah	93	100
Masa Kerja (Tahun)	<1	20	21
	1-2	65	70
	3-4	8	9
	Jumlah	93	100
	SMA/SMK sederajat	60	65
Pendidikan Terakhir	Diploma	23	25
	Sarjana	10	10
	Jumlah	93	100

Sumber : Data Diolah, 2017

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Ketidakamanan Kerja (X_1)	$X_{1,1}$	0,827	Valid
		$X_{1,2}$	0,844	Valid
		$X_{1,3}$	0,880	Valid
		$X_{1,4}$	0,851	Valid
		$X_{1,5}$	0,857	Valid
2	Kepuasan Kerja (X_2)	$X_{2,1}$	0,901	Valid
		$X_{2,2}$	0,900	Valid
		$X_{2,3}$	0,859	Valid
		$X_{2,4}$	0,893	Valid
3	Komitmen Organisai (X_3)	$X_{3,1}$	0,937	Valid
		$X_{3,2}$	0,898	Valid
		$X_{3,3}$	0,948	Valid
4	<i>Turnover Intention</i> (Y)	$Y_{,1}$	0,910	Valid
		$Y_{,2}$	0,795	Valid
		$Y_{,3}$	0,893	Valid

Sumber: Data dioalah, 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* memiliki korelasi butir pertanyaan total (*pearson correlation*) lebih dari 0,30 yang artinya seluruh indikator tersebut dinyatakan valid, atau telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Ketidakamanan kerja (X_1)	0,905	Reliabel
Kepuasan kerja (X_2)	0,910	Reliabel
Komitmen Organisasional (X_3)	0,918	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	0,835	Reliabel

Sumber: Data dioalah, 2017

Tabel 4. menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 yang artinya semua

instrumen yang digunakan reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Ketidakamanan Kerja

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata skor	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir	0	32	40	9	12	280	3,01	Cukup
2	Saya merasa terancam mengenai aspek-aspek pekerjaan	0	27	32	23	11	297	3,19	Cukup
3	Saya merasa adanya ancaman yang memengaruhi pekerjaan saya	0	21	40	18	14	304	3,27	Cukup
4	Saya merasa memiliki kepentingan-kepentingan tertentu mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan	0	20	47	11	15	300	3,22	Cukup
5	Saya merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya	0	24	44	9	16	296	3,18	Cukup
Rata-rata skor Ketidakamanan Kerja								3,17	Cukup

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 5. menunjukkan bahwa 5 pernyataan mengenai ketidakamanan kerja memperoleh rata rata sebesar 3,17 ini menunjukkan bahwa responden dari karyawan kontrak Grand Mirage Resort & Thalasso Bali memperoleh ketidakamanan kerja yang tergolong dalam kategori cukup. Nilai rata-rata skor paling tinggi ditunjukan pada pernyataan ketiga yaitu “Saya merasa adanya ancaman yang memengaruhi pekerjaan saya ” dengan rata-rata skor 3,27 dikategorikan cukup ini berarti sebagian besar responden beranggapan bahwa adanya ancaman yang dirasakan karyawan yang memengaruhi pekerjaanya. Skor

terendah terdapat pada pernyataan pertama yaitu “Saya merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir” dengan rata-rata skor 3,01 dikategorikan cukup ini berarti responden beranggapan pekerjaan ini cukup memiliki arti penting dalam perkembangan karir.

Tabel 6.
Deskripsi jawaban responden mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata skor	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa puas terhadap jenis pekerjaan yang saya kerjakan	0	12	14	24	43	377	4,05	Tinggi
2	Saya merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja saya	0	12	25	24	32	355	3,81	Tinggi
3	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan terhadap kinerja saya	0	10	18	30	35	369	3,97	Tinggi
4	Saya merasa puas dengan sikap pemimpin dan cara kepemimpinannya	0	11	21	24	37	366	3,93	Sangat Tinggi
Rata-rata skor Kepuasan Kerja								3,94	Tinggi

Sumber: Data dioalah, 2017

Tabel 6. menunjukkan bahwa 4 pernyataan mengenai kepuasan kerja memperoleh rata rata sebesar 3,94 ini menunjukkan bahwa responden dari karyawan kontrak Grand Mirage Resort & Thalasso Bali memperoleh kepuasan kerja yang tergolong dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan pertama yaitu “Saya merasa puas terhadap jenis pekerjaan yang saya kerjakan” dengan rata-rata skor 4,05 ini berarti sebagian responden merasa puas terhadap jenis pekerjaan yang di kerjakan. Skor terendah terdapat pada pernyataan kedua yaitu “Saya merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan

terhadap kinerja saya” dengan rata-rata skor 3,81 ini berarti responden beranggapan bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Tabel 7.
Deskripsi jawaban responden mengenai Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata skor	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa terikat emosional pada perusahaan ini	0	14	17	28	34	361	3,88	Tinggi
2	Saya khawatir jika saya berhenti saya tidak memiliki pekerjaan yang serupa	0	14	18	30	31	357	3,84	Tinggi
3	Loyalitas menjadi alasan penting bagi saya untuk tetap bekerja diperusahaan	0	15	16	26	36	362	3,89	Tinggi
Rata-rata skor Komitmen Organisasional								3,87	Tinggi

Sumber: Data dioalah, 2017

Tabel 7. menunjukkan bahwa 3 pernyataan mengenai komitmen organisasional memperoleh rata rata sebesar 3,87 ini menunjukkan bahwa responden dari karyawan kontrak Grand Mirage Resort & Thalasso Bali memperoleh komitmen organisasional yang tergolong dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan ketiga yaitu “Loyalitas menjadi alasan penting bagi saya untuk tetap bekerja diperusahaan” dengan rata-rata skor 3,89 ini berarti sebagian responden beranggapan bahawa loyatitas yang menjadi alasan untuk tetap bekerja diperusahaan. Skor terendah terdapat pada pernyataan kedua yaitu “Saya khawatir jika saya berhenti saya tidak memiliki pekerjaan yang

serupa” dengan rata-rata skor 3,84 ini berarti responden tidak khawatir jika berhenti dari perusahaan tidak akan memiliki pekerjaan yang serupa.

Tabel 8.
Deskripsi jawaban responden mengenai variabel *turnover intention*

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata skor	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya berpikir untuk keluar dari perusahaan	0	51	17	17	8	261	2,81	Cukup
2	Saya sering memikirkan bekerja di tempat lain	0	20	43	18	12	301	3,24	Cukup
3	Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.	0	31	34	19	9	285	3,06	Cukup
Rata-rata skor <i>Turnover Intention</i>								3,03	Cukup

Sumber: Data dioalah, 2017

Tabel 8. menunjukkan bahwa 3 pernyataan mengenai *turnover intention* memperoleh rata rata sebesar 3,03 ini menunjukkan bahwa responden dari karyawan kontrak Grand Mirage Resort & Thalasso Bali memperoleh *turnover intention* yang tergolong dalam kategori cukup. Nilai rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan kedua yaitu “Saya sering memikirkan bekerja di tempat lain” dengan rata-rata skor 3,24 ini berarti sebagian besar responden beranggapan bahwa mereka sering berfikir untuk bekerja di tempat lain. Skor terendah terdapat pada pernyataan pertama yaitu “Saya berpikir untuk keluar dari perusahaan” dengan rata-rata skor 2,81 ini berarti responden belum berfikiran untuk keluar dari perusahaan.

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constanta	9,506	1,170		8,123	0,000
Ketidakamanan Kerja	0,187	0,048	0,311	3,870	0,000
Kepuasan Kerja	-0,217	0,060	-0,295	-3,604	0,001
Komitmen Organisasional	-0,347	-0,078	-0,361	-4,461	0,000
Signifikasi F		0,000			
R Square		0,735			
Adjusted R Square		0,726			

Sumber: Data dioalah, 2017

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini berdasarkan Tabel 9. sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$$

$$Y = 0,000 + \beta_1 X_1 0,187 + \beta_2 X_2 -0,217 + \beta_3 X_3 -0,347$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X2 = Kepuasan Kerja

X1 = Ketidakamanan Kerja

X3 = Komitmen Organisasional

Interpretasi dari persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$\beta_1 = 0,187$ nilai tersebut menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali sebesar 0,187 yang artinya apabila ketidakamanan kerja meningkat, maka *turnover intention* akan meningkat. $\beta_2 = -0,217$ nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan kontrak pada Grand Mirage Resort &

Thalasso Bali sebesar -0,217 yang artinya apabila kepuasan kerja meningkat, maka *turnover intention* akan menurun. $B_3 = -0,347$ nilai tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan kontrak pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali sebesar 0,626 yang artinya apabila komitmen organisasional meningkat, maka *turnover intention* akan menurun.

Tabel 10.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	93
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,084
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,114

Sumber: Data dioalah, 2017

Tabel 10. menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,084 dan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,114. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,114 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Tabel 11.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Ketidakamanan Kerja (X1)	0,462	2,163
Kepuasan Kerja (X2)	0,444	2,251
Komitmen organisasional (X3)	0,445	2,198

Sumber: Data dioalah, 2017

Tabel 11. menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional, yang dimana nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF dari setiap variabel lebih

kecil dari 10. Hal ini mengindikasikan tidak terdapat multikolineritas antara variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Tabel 12.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	0,254	0,738		0,345	0,731
	Ketidakamanan Kerja	0,057	0,030	2,278	1,878	0,064
	Kepuasan Kerja	-0,056	0,038	-0,223	-1,477	0,143
	Komitmen Organisasional	0,094	0,049	0,285	1,914	0,059

Sumber: Data dioalah, 2017

Tabel 12. menunjukkan nilai Sig. dari variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional masing-masing yaitu 0,064, 0,143 dan 0,059. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap *absolute residual*. Ini berarti model regresi yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 13.
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469,351	3	156,450	82,904	0,000 ^a
	Residual					
	Total	169,612	89	1,916		
		638,962	92			

Sumber: Data dioalah, 2017

Tabel 13. menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yang artinya model regresi linear berganda pada penelitian ini layak

digunakan sebagai alat analisis untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,735 persen yang artinya variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel ketidakamanan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasional (X_3) dan sisanya sebesar 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t sebesar 0,000. Hasil analisis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 3,870. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini berarti ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t sebesar 0,001. Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta sebesar -3,604. Nilai Sig. t $0,001 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t sebesar 0,000. Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar -4,461. Nilai Sig t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini berarti komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis satu (H_1) pada penelitian ini menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai positif dari koefisien regresi variabel ketidakamanan kerja mengindikasikan bahwa apabila ketidakamanan kerja meningkat, maka *turnover intention* juga meningkat dan memiliki pengaruh positif.

Hanafiah (2014) bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *turnover intention*, adanya ketidakstabilan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, yang berakibat intensi pindah kerja (*turnover intention*) akan cenderung meningkat. Qazi *et al.* (2015) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara job Insecurity dan *turnover intention*, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sora *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Gunalan dan Adnan (2015) juga mendapatkan hasil penelitian serupa yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, ketika karyawan merasa adanya resiko kehilangan pekerjaannya maka niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin meningkat. Iriana *et al.* (2004) bahwa ketidakamanan kerja berhubungan positif dengan keinginan berpindah kerja.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat dari hasil sebaran kuesioner yang meliputi lima pernyataan mengenai variabel ketidakamanan kerja, dapat diketahui butir pernyataan dengan rata-rata skor tertinggi yaitu pernyataan X_{1.3}, “karyawan merasa adanya ancaman yang mempengaruhi pekerjaannya” dengan skor sebesar 3,27 yang berarti nilai indikator dari ketidakamanan kerja berada pada kriteria cukup. Hal ini menunjukkan karyawan kontrak pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali masih memiliki pemikiran khawatir dengan adanya ancaman yang mempengaruhi keberlangsungan pekerjaannya

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis dua (H₂) pada penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai negatif dari koefisien regresi variabel kepuasan kerja mengindikasikan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat, maka *turnover intention* juga menurun dan memiliki pengaruh negatif.

Aydogdu dan Asikgil. (2011) kepuasan kerja berkaitan erat dengan keinginan karyawan untuk keluar, semakin puas karyawan tersebut didalam

melakukan pekerjaannya maka kemungkinan karyawan untuk keluar kecil begitupun sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, karyawan cenderung akan meninggalkan organisasi. Salleh *et al.* (2012) menyatakan bahwa banyak studi yang dilakukan di beberapa Negara Barat secara konsisten menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Islam *et al.* (2012) yang melakukan riset serupa juga mengemukakan adanya hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Kepuasan kerja menjadi prediktor yang tepat untuk mengukur *turnover intention* karyawan dan kepuasan kerja selalu memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Faisal *et al.*, 2012). Witasari (2009) juga menambahkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan *turnover intention*.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat dari hasil sebaran kuesioner yang meliputi empat pernyataan mengenai variable kepuasn kerja, dapat diketahui item pernyataan dengan rata-rata skor terendah yaitu pernyataan X_{2.2} “karyawan merasa puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kompensasi saya” dengan skor sebesar 3,81 yang berarti nilai indikator dari kepuasan kerja berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukan karyawan karyawan kontrak pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali merasa kurang puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja saya.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis tiga (H₃) pada penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

karyawan kontrak pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai negatif dari koefisien regresi variabel komitmen organisasional mengindikasikan bahwa apabila komitmen organisasional meningkat, maka *turnover intention* juga menurun dan memiliki pengaruh negatif.

Hasil penelitian Jehanzeb *et al.* (2013) menunjukkan ada hubungan yang negatif antara komitmen organisasional dan *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan yang dapat diprediksi (Martin dan Roodt, 2008). Susiani (2014) menunjukan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*. Sulanto dan gunawan (2013) menemukan hubungan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*. Nilesh Thakkar (2015) meneliti hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* menemukan hubungan negatif antara *turnover intention* dengan komitmen organisasional, dimana terapat indikasi *turnover intention* yang tinggi menandakan komitmen yang rendah.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat dari hasil sebaran kuesioner yang meliputi tiga pernyataan mengenai variable komitmen organisasional , dapat diketahui item pernyataan dengan rata-rata skor terendah yaitu pernyataan X_{3.2}“karyawan merasa khawatir ketika berhenti dan tidak memiliki pekerjaan yang serupa” dengan skor sebesar 3,84 yang berarti nilai indikator dari komitmen organisasional berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukan karyawan kontrak

pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali memiliki rasa khawatir jika keluar dari perusahaan tidak memiliki pekerjaan yang serupa.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian, yaitu ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

Pertama, bagi perusahaan, berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel *turnover intention* ditemukan skor tertinggi pada pernyataan kedua yaitu karyawan sering berfikir untuk bekerja di tempat lain, oleh sebab itu perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawannya dengan menekan tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan sehingga dapat merubah pola pikir dari karyawan untuk keluar dari perusahaan, Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel ketidakamanan kerja didapat hasil skor tertinggi pada pernyataan ketiga yaitu karyawan merasa adanya ancaman yang mempengaruhi pekerjaannya, oleh sebab itu perusahaan mampu memberikan dukungan dan kejelasan agar karyawan merasa diperhatikan sehingga niat keluar karyawan menurun, berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel kepuasan kerja didapat hasil skor terendah pada pernyataan kedua yaitu karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, oleh sebab itu perusahaan

diharapkan memperhatikan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk mencegah karyawan agar tidak memiliki rasa ketidakpuasan terhadap perusahaan yang akan mengakibatkan karyawan ingin keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel komitmen organisasional didapat hasil skor terendah pada pernyataan kedua yaitu karyawan merasa khawatir ketika berhenti kemungkinan tidak memiliki pekerjaan yang serupa, oleh sebab itu perusahaan diharapkan memberikan pengembangan karir dan kompensasi yang sesuai agar karyawan memiliki motivasi berkerja lebih tinggi dan diharapkan bisa meningkatkan prestasi kerja.

Kedua, bagi akademisi, Penelitian ini hanya sebatas meneliti mengenai ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain karena penelitian ini hanya memandang *turnover intention* dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja dan komitmen organisasional namun tidak menutup kemungkinan *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, stres kerja, konflik keluarga dan gaya kepemimpinan, maupun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat mengambil sampel diluar lingkungan industri perhotelan serta menggunakan model lain sebagai alat analisisnya.

REFERENSI

Adenguga, R. A. F., Titilola A., and Kolawole O. A. 2013. Organizational Commitment And Turnover Intention Among Private Universities Employee In Ogun State, Nigeria. *Open Journal of Education*, 1 (2) : 31-36

- Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Pada Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Journal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandaran*, 4(1) : 1-10.
- Ardana, I. K., Ni Wayan M., dan I Wayan M. Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aydogdu, S., and Asikgil B. 2011. An Empirical Study of The Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, dan Turnover Intention. *International Review of Management dan Marketing*. 1 (3) : 43-53
- Azeem, S. M. 2010. Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Employees In The Sultanate Of Oman. *Journal of Psychology*, 1 (4) : 295-299
- Cekmecelioglu, H. G., Ayse G., and Ulutas T. 2012. Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empiral Study on Call Center Employees. *Journal Procedial Social and Behavior Science*, 5(8) : 363-369.
- Cohen, A., and Ronit G. 2007. Predicting Absenteeism And Turnover Intention By Past Absenteeism And Work Attitudes: An Empirical Axamination Of Female Employees In Long Term Nursing Care Facilities. *Journal of Career Development International*, 12(5) : 416-432
- Crow, M. S., Chang B. L., and Jae J. J. 2012. Organizational Justice And Organizational Commitmen Aiming South Korean Police Officers: An Investigation Of Job Satisfaction As A Mediator. *Policing: An International Journal of Public Strategies & Management*, 35(2) : 402-423.
- Elst., T. V., Anja V. D. B., Hans D. W., and Nele D. C. 2012. The Mediating Role Of Frustration Of Psychological Needs In The Relationship Between Job In Security And Work- Releated Well-Being . *An International Journal of Work, Health and Organizations*, 26(3) : 252-271
- Faisal, A. M., Zaid M. M. Z., Roslan M. M. N., Asmadi A. S., and Sulaiman A. A. N. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *American journal of Applied Sciences*, 9(9) : 1518-1526.
- Gillies, D.A. 1989. *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem Ed.2*. Illioni: WB Saunders Company
- Green, A. E., Elizabeth A. M., and Gregory A. A. 2013. Transformational Leadership Moderators The Relationship Between Emotional Exhaustion And Turnover Intention Among Community Mental Health Providers. *Community Mental Health Journal*, 49(4) : 373-379

- Gunalan, M., and Adnan C. 2015. The Mediating Effect Of Organizational Support Between Job Insecurity Dan Turnover Intention In Private Hospital. *International Journal of Business Management*, 10(10) : 74-86
- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E- Jurnal Psikologi*, 1(3) : 303-312
- Harter, J. K., Frank L. S., and Theodore L. H. 2002. Business Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2) : 268-279.
- Hermawan, Francisca. 2012. Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi PT Fajar Surya Wisesa. *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*, 16(2) : 93-104
- Iriana, P., Wijayanti L., dan Listyorini I. 2004. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Akuntan Pendidik Kompak. *Journal Akuntan Pendidikan Kompak Hindhu Dharma Indonesia*, 11(2) : 284-296.
- Islam, T., Saifur R. K., Muhammad A., and Ungku N.U.A. 2012. Turnover Intention: The Influence Of Organizational Learning Culture And Multi Foci Citizenship Behaviors. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5) : 650-661
- Ito, J. K., and Celeste M. B. 2007. Exploring The Predictor And Consequences Of Job Insecurity Components. *Journal of Managerial Psychology*, 22(1) : 40-64
- Jehanzeb, K., Anwar R., and Rasheed F. M. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8 (8) : 79-90.
- Jha, Shweta. 2010. Determinant Of Employee Turnover Intention. *Journal Of Indian Lecture Review*, 1(1) : 1-22.
- Johartono., dan Retnaningtyas W. 2013. Analisa Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Jurnal Tax And Accounting Review*, 3(2) : 1-13
- Kumar, N., and Singh V. 2011. Job Satisfaction and its Correlates. *International Journal of Research in Economics & Social Sciences*, 1(2) : 11-24.

- Lambert, G. E. 2006. I want to leave: a test of a model turnover intention among correctional staff. *Journal of Applied Psychology in Criminal Justice*, 2(1) : 57-83
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manuel, G. P. E. B., dan Agoes G. R. 2015. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen afektif, komitmen kalkulatif dan komitmen normative terhadap turnover intention di Ayodya Resort Bali. *E-jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(8) : 2243-2268.
- Martin, A., and Roodt G. 2008. Perception of Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention in a Post-Merger South African Tertiary Institution. *Journal of Industrial Psychology*. 34(1) : 23-31
- Meyer, J. P., and Natalie J. A. 1991. A three Component Conceptual of Organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1) : 61-89
- Minanti, P., Budi N., dan Sampeadi. 2015. Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisat Mandiri (CWM) Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. 6(4) : 1-8
- Nasution, Wendi Amsuri. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel Di Medan. *Jurnal Mandiri*, 4 (1) : 1-11
- Nilesh, Thakkar. 2015. Organizational Commitment and Turnover Intention in BPO ITES and Retail Sector Employees. *Journal of Psychosocial Research*, 10(1) : 89-98
- Nugraha, Adhinan. 2010. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura Dan Unit Kerjanya). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Qazi, T. F., Afia K., and Muhammad S. 2015. Contemplating Employee Retention Through Multidimensional Assessment Of Turnover Intention. *Pakistan Journal Commerce and Social Sciences*, 9(2) : 598-613
- Salleh, R., Mishaliny S. N., and Haryanni H. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *Journal World Academy of Science, Engineering and Technology*, 6(12) : 3429-3436

- Setiawan., Roni., dan Bram H. 2008. Job Insecurity Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 7(2) : 69-79
- Sora, B., Amparo C., and Jose M.P. 2010. The Consequences of Job Insecurity for Employees: The Moderator Role of Job Dependence. *International Labor Review*. 149(1) : 59-72
- Susiani, Vera. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9) : 2633-2651
- Sutanto, E. M., dan Carin G. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1) : 76-88
- Swaminathan, S., David J. 2013. Job Satisfaction as A Predictor of Organizational Citizenship Behavior : An Empirical Study. *Global Journal of Business Research*, 7 (1) : 71-80
- Utama, I. W. M., I Komang A., A.A Sagung. K. D., dan A.A.A Sriathi. 2015. Pengaruh Keamanan Kerja Pada Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1) : 42-56
- Waspodo, A. AWS., Nurul C. H., dan Widya P. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT.Unitex Di Bogor, *Journal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1) : 97-116
- Witasari, L. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Empiris pada Novotel Semarang. *Tesis*. Universitas Diponegoro.